

米沢女子短期大学キャリアカウンセリング制度における 利用傾向と課題

Usage trend and problems in career counseling system of Yonezawa Women's Junior College

後 藤 和 也

GOTO Kazuya

〈要旨〉

2019年度から新設されたキャリアカウンセリング制度について、相談者におけるアンケートの分析をと
おして、不安感のスケーリングや利用傾向等について考察した。その結果、相談者数等において学科別
に偏りが見られること、利用前後における学生に不安感については軽減される傾向にあること、学生
の来談経路については自発的な来談が大半であること等が明らかとなった。一方で別途実施した学生
へのアンケート調査結果によれば、当該制度について「要支援の学生」ほど利用に消極的であることが
示唆された。

キーワード：キャリアカウンセリング、キャリア教育、キャリアコンサルタント

1. 問題と目的

米沢女子短期大学（以下「本学」）では、かねてから学生におけるキャリア支援の充実を図っており、
キャリア支援センターによるキャリアガイダンスの実施や個別相談、各学科担任等による指導等が行われ
ている。

学生が本学に籍を置く2年間は青年期に該当し、「さまざまな役割を試してみる中で自分の社会におけ
る位置づけを吟味し、その後の人生の在り方について考える時期」（若松・下村, 2012）である。民間企業
等への就職活動や4年制大学への編入学試験などの、学生から社会への確実な移行を行うべき時期とも解
釈できる一方で、2年間という時間的制約がある本学においては、学生における具体の進路について実質
的に1年次に決定しておくことが必要となる。

他方では、政策的には大学におけるキャリア教育が法制化される（文部科学省, 2010）とともに、採用
と大学教育の未来に関する産学協議会（2019）は「論理的思考力と規範的判断力をベースに社会システ
ムを構想する力を備えた人材」の育成が急務であるとして、大学教育で「望ましい社会や企業を考えうる
規範的判断力」などを育成すべきと提言するなど、大学におけるキャリア支援については質的な拡充が求
められ続けているのが現状である。

以上を背景に、本学ではキャリア支援の一層の充実を企図して、正課科目としてのキャリア支援科目の
新設などのカリキュラム改革を行った。その際に他大学の先行事例について行った調査（後藤, 2019）に
よれば、複数の大学で教員が学生における個別の相談等を行っている現状が確認されたことから、本学で
も2019年度よりキャリアコンサルタント国家資格を有する教員が担当するキャリアカウンセリング制度を
新設したところである。

本研究では、新設されたキャリアカウンセリング制度について、当該制度を利用した学生へのアンケー
トをもとに、2019年度前期（4月～7月）の利用傾向等について分析を行いつつ、当該制度の教育的効果
並びに今後の課題について明らかにすることを目的に論考する。

2. 方法

キャリアカウンセリング制度の利用の都度学生別に作成している「相談記録」の記載内容を中心に分析を行う。具体的な設問には、①相談件数（所属学科・学年別）②相談回数（学年別）③相談の概要④相談員の対応・指導内容⑤相談前後における不安感のスケーリング⑥来談経路である。

なお、学生への倫理的配慮として、当該制度の利用に際し、匿名性は担保したうえで統計的なデータを教育（キャリア支援）や研究に活用する場合がある旨を個別に説明し、同意を得ている。

3. 結果

（1）相談件数（所属学科・学年別）

相談者における所属学科と学年は図表1のとおりであった。4月から7月までの利用件数は18件であり、その大半が2年生である。

図表1 相談件数（所属学科・学年別）

	国語 国文学科	日本史 学科	英語 英文学科	社会情報 学科
1年生	1	0	1	0
2年生	4	0	0	12

※単位：件（1回の相談ごとに1件とカウントしている）

なお、件数にはカウントしないものとして、授業前後に予約を経ずに学生からの相談に対応した事例が複数件あった。

（2）相談回数

相談者における相談回数は図表2のとおりであった。大半が1回のみで相談を終結している。

図表2 相談回数（学年別）

	1年生	2年生
1回のみ	1	8
2回以上継続	0	3

※単位：人

（3）相談の概要

学生から寄せられた相談の内容について、個人情報に配慮しつつ、その概略を示す。2019年度前期においては、3月に民間企業の採用広報が解禁された直後ということ、利用者の大半が民間企業に就職を希望する2年生であったことにより、就職活動についての具体的な指導・助言を求める内容が多かった。具体的には、志望企業の優先順位付けやエントリーシートなどの提出書類の作成についてアドバイスを求めるもの、模擬面接を願い出るものなどである。

一方、相対的に少数にとどまった1年生からの相談では、4年制大学への編入学と公務員試験の受験について決めあぐねているものや、具体的な編入先の決定について迷いが生じているものなど、将来の進路を模索する内容であった。

また、なるべく多くの学生の相談に対応すべく、1回の相談時間を30分と設定しているが、相談については設定時間外に及ぶケースが大半であった。結果として予約がすべて埋まるという状況ではなかったことから、1回の相談に腰を据えて対応できたと言えよう。

(4) 相談員の対応・指導内容

相談員である教員の対応について、図表3に示す。上述のとおり、民間企業における就職活動についての相談が多かったため、「助言・情報提供」「面接練習・ES指導」が大半を占めている。

なお、キャリアカウンセリング制度の設計時に、メンタルヘルス不調を抱える学生への対応については担任教員、学生相談室並びに保健室との連携が想定されたところであるが、2019年度前期においては該当するケースがなかった。

図表3 相談後の対応・指導内容

助言・情報提供	面接練習・ES指導	キャリアセンの利用勧奨	担任等への相談勧奨・担任等への連絡	学生相談室・保健室の利用勧奨	その他
8	11	2	0	0	0

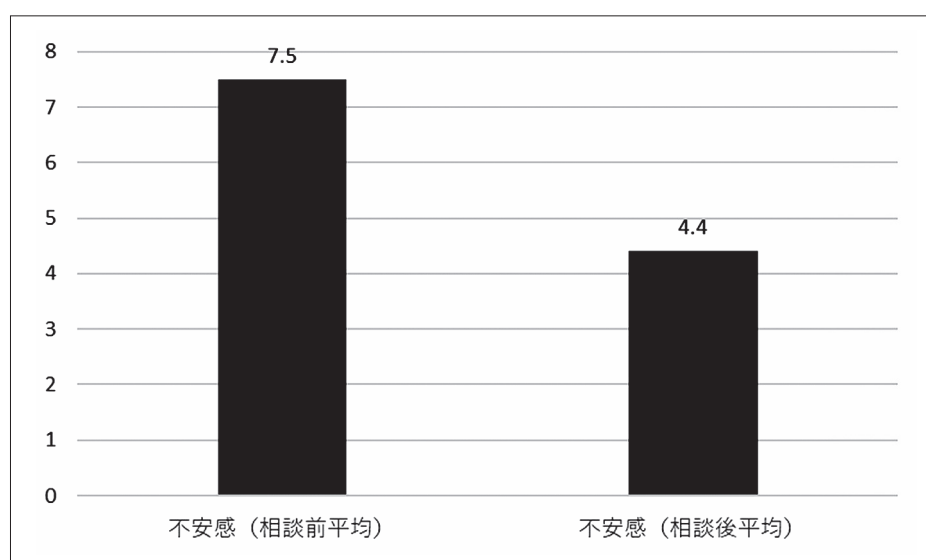
※単位：人

※1回に複数の対応を行った場合、それぞれに計上した（「助言」したうえで、「キャリアセンの利用を勧奨」する場合など）

(5) 相談前後における不安感のスケーリング

利用学生における教育的効果を検証すべく、同意を得たうえで、相談前後の不安感について、利用学生に10件法で自己評価をしてもらった。結果について図表4に示す。総じて、相談前後で学生における不安感が軽減される傾向にあることが確認できる。なお、相談前後で不安感が増したケースは皆無であった。

図表4 利用前後における不安感のスケーリング (n=18)



※不安感については、1（弱い）～10（強い）の10件法である。

(6) 来談経路

学生の来談経路について、図表5に示す。学生の大半が、自らの意志で自発的に来談していた。なお、当該制度の学生への周知はポスターを掲示する他、年度初めのキャリアガイダンスの席上で周知する文書を配布している。

図表5 学生の来談経路

自発的来談	担任等からの 利用勧奨	キャリアセン からの利用勧奨
16	1	1

※単位：人

4. 考察

以上の結果を受け、本学におけるキャリアカウンセリング制度の利用傾向と課題について考察する。

まず、当該年度前期における相談者数が18名ということについての解釈である。先行研究を概観したところ、大学における同旨または類似の制度について、相談者数などを詳細に述べたものは管見の限りほとんど見受けられないが、渡部（2016）によれば、本務校である秋田県立大学におけるキャリアカウンセリング件数は「相談の方は実人数で年間20人程度、述べ相談件数で100件程度」であるという。同大ではキャリアカウンセリングの他に就職相談制度があり、本学の体制との類似性がみられる。また、同大の収容定員は960人（2018年4月現在）であり本学の収容定員500人のおよそ2倍となっていることから、特定の大学との比較ではあるものの、相談者数の多少を論ずるにあたり、一つの目安にはなり得るだろう。

なお、筆者が担当する「ライフ・キャリアデザイン」の授業内で2019年4月に当該制度の利用についてアンケート調査を行ったところ、およそ36%の学生が「利用する予定はない」と回答した（図表6を参照されたい）。

また、2019年7月に行ったPROGテストを受検した学生（n=54）に対して「進路決定に際して迷った際に利用したいもの」を問うたところ、「予約制のキャリアカウンセリングを利用したい」と回答した学生は、相対的にPROGテストのスコアが高めの傾向にあり、中でも計画立案力が高いという結果であった（図表7を参照されたい）。

特定の授業・テストを履修・受検した学生が対象ということで諸々のバイアスも想定されるところであるが、PROGテストについては、「個人の成育歴や経験によって形成された価値体系に基づいて、環境と効果的に相互作用する（働きかけ、時には自ら変化する）能力」と考えられ、ビジネスの世界では「高い業績を上げるものの意思決定、判断基準、あるいは行動特性として現れる」とされる「コンピテンシー」を測定している。コンピテンシーについては、経済産業省が提唱する「社会人基礎力」とも相関が高く、就職活動等で重視される「コミュニケーション能力」とも関連性が深い。

総じてコンピテンシーのスコアが高い学生がキャリアカウンセリング制度を利用したいと回答したということは、逆説的に考えればコンピテンシーが低く、キャリア支援の視点で言えば「要支援の学生」ほどキャリアカウンセリング制度を利用しない傾向にあるということを示唆している。このことから、引き続きキャリアガイダンスや筆者の授業等の機会を利用して、特に「要支援の学生」に対して粘り強く周知する必要がある。

図表6 予約制のキャリアカウンセリングの利用についてのアンケート結果 (n=58)

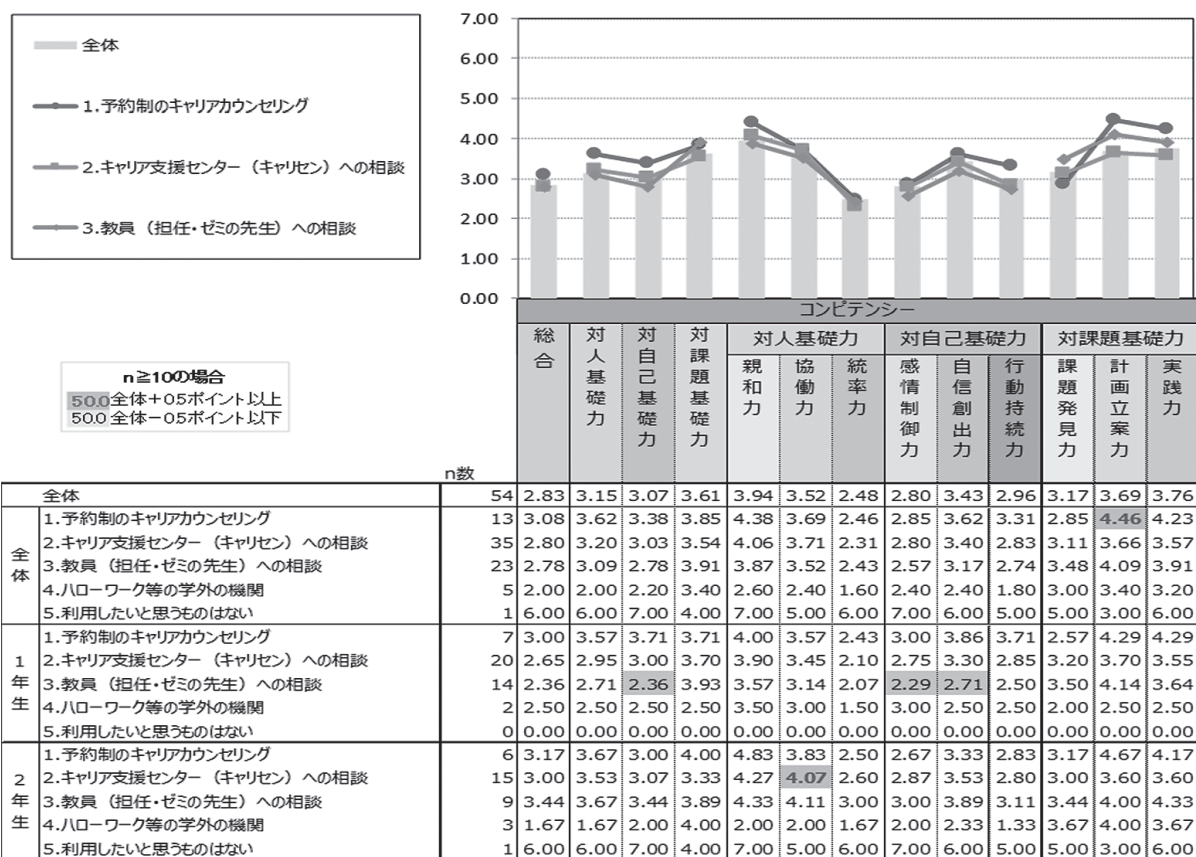
			既に利用している	今後利用する予定	利用する予定はない	無回答	
			(%)				
全体			(n= 58)	5.2	56.9	36.2	1.7
学 年 別	1年生	(n= 31)	3.2	58.1	38.7		
	2年生	(n= 27)	7.4	55.6	33.3	3.7	

※出所：(株)リアセック提供資料

図表7 進路決定に際して迷った際に利用したいもの (n=54)

■ 基礎力平均スコア比較

問ク.進路決定に悩んだ際に利用したいもの



※出所：(株)リアセック提供資料

利用回数について、現状は1回のみで大半の相談が終結している。これについては評価が分かれるところであるが、学生における納得感や効果が担保できているという前提で述べれば、短期間で相談が終結するのは望ましいことであると解することができる。

相談後の教員における対応であるが、現時点では担任教員や学生相談室等ヘリファアを要する事例は発生していない。これは前述の「要支援学生ほどキャリアカウンセリング制度を利用していない」という解釈を追認するものである。

相談前後におけるスケーリングの結果からは、あくまで相談者の自己評価となるものの、相談の結果、学生における不安感の減少が確認された。就職活動や編入学試験などの初期キャリアの形成に際しては、学生が自らの自己肯定感を保持しつつ積極的に行動することが求められることから、引き続き効果が担保される相談活動を行う必要がある。

最後に学生における相談経路であるが、大半の学生は自ら必要性を感じて当該制度を利用している。当該制度の設計時には、必ずしもキャリア支援の専門家ではない担任教員からのリファラーや、キャリア支援センターにおける相談業務の後方支援といった利用も想定していたところである。現実には、卒業間近の時期に進路が未決定の学生がいるなど、そうしたニーズは潜在的にあるものと推察されることから、今後もキャリア支援委員会や教授会などで当該制度についての周知を図るとともに、学内の制度・機関と連携を図りながら制度を運用していく必要がある。

¹ 白井（2006）によれば、青年期はおおむね第二次性徴を迎え、自立の欲求が高まる小学校高学年から始まり、親を一人の大人として見ることができ、かつ自分の生活と人生に責任をもって親から自立することが青年期の終わりとされる。

² 現行の就職活動の日程は、1年次の3月に企業における採用広報が解禁、2年時の6月に採用選考が解禁、同10月に採用内定が解禁されることとなっている。また、4年制大学の編入試験は2年時の秋以降に実施されるケースが多い。

³ スケーリングを用いてクライアントの納得度を確認する方法は渡部（2016）を参考にした。

【参考文献】

- ・ 後藤和也（2019）「A短期大学におけるキャリア支援体制の構築－検討過程における他大学の現状調査結果に着目して－」日本ビジネス実務学会『ビジネス実務論集』No.37.P109-115
- ・ 採用と大学教育の未来に関する産学協議会（2019）「中間とりまとめと共同提言」（<https://www.keidanren.or.jp/policy/2019/037.html>）2019.7.24取得
- ・ 白井利明編（2006）「よくわかる青年心理学」ミネルヴァ書房
- ・ 文部科学省（2010）「大学設置基準」（http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/koutou/053/gijiroku/_icsFiles/afieldfile/2012/10/30/1325943_02_3_1.pdf）2019.7.24取得
- ・ 若松養亮・下村英雄編（2012）「詳細 大学生のキャリアガイダンス論－キャリア心理学に基づく理論と実践」金子書房
- ・ 渡部昌平（2016）「はじめてのナラティブ/社会構成主義キャリア・カウンセリング」川島書店